

the most challenging components of teaching the future specialists in Russian philology. The base of the methodological system creation is in competence-based approach for formation of the ability to recognize cultural meanings of the different language level's units, which are distinguished by the modern linguistics and linguocultural studies: the word, the word combination, the sentence and the text, on the basis of functioning of the psycholinguistic perception, assimilation and interpretation mechanisms. Assimilation is one of the key components of the teaching process and the human individual experience formation mechanism performed through the gain and obtaining the sociocultural and socio-historical experience as the body of knowledge, meanings, general codes of action (knowledge and skills), the moral code and ethical rules of conduct.

Linguosociocultural competence it is the complex cognitive-active construct, cognitive and activity parts of which are inextricably intertwined. The system analysis of the cross-cultural knowledge and skills sets, performed for the linguosociocultural competence activity component analysis, had shown that it is possible to divide them into knowledge and skills, essential for the varied occupation specializations (invariant) and professional-orientation (variative) for the Chinese students-philologists, the future Russian language teachers. The units of different language levels are the signals, which activate mental cognitive processes of perception or remembering/recognition, according to the ultimacy or repeatability of representation. The future specialists in Russian philology should develop the skills of words, phraseological units and aphorism interpretation, as well as interpretation of lexical, phraseological and aphorismic cultural background. And these skills have to be coordinated with the level of language competence.

Key words: *activity component, Chinese students-philologists, language units, linguosociocultural competence.*

УДК 378.046.4

Н. Шевцова

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка

ПОТЕНЦІАЛ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ ВНЗ ЯК ФАКТОР ЗМІЦНЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Метою статті є вивчення концептуальних засад академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ та її потенціалу у творенні та зміцненні людського капіталу в контексті інноваційного розвитку вищої освіти в Україні. Розглянуто зв'язок поняття мобільності та людського капіталу. Показано економічну обґрунтованість мобільності. Висвітлено значущість академічної мобільності з урахуванням правових документів національного та наднаціонального рівня. Уточнено поняття людський капітал ВНЗ та розглянуто питання розвитку професорсько-викладацького персоналу ВНЗ як складової його людського капіталу. Узагальнено форми академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ та види навчання науково-педагогічних працівників. Розглянуто проблему оцінки ефективності заходів ВНЗ зі зміцнення власного людського капіталу. Наведено основні фактори мобільності та академічної немобільності.

Ключові слова: *академічна мобільність професорсько-викладацького складу ВНЗ, вища освіта, людський капітал.*

Постановка проблеми. Вхідження України до Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЄПВО) та Загальноєвропейського дослідницького простору супроводжується впровадженням інновацій у систему вищої освіти та науки України. Реформування освітньої та наукової сфер призвело до підвищення уваги до академічної мобільності членів освітнього процесу, яка розглядається як фактор інтеграції України у світовий науково-освітній простір та як необхідна умова його формування [9]. Зазначимо, що під академічною мобільністю розуміють можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому вищому навчальному закладі (науковій установі) на території України чи поза її межами [8]. Необхідно зауважити, що поряд із суто географічним підходом до визначення сутності академічної мобільності застосовується запропонований А. В. Антоновим професійно-компетентнісний підхід, згідно якого під академічною мобільністю слід розуміти індивідуальну освітню траєкторію суб'єктів освітнього процесу, побудовану виходячи з їх особистісного потенціалу, ціннісної й професійної спрямованості, прагнення до безперервного саморозвитку й постійного професійного зросту [1, 53]. З огляду на беззаперечну значущість академічної мобільності, яка впливає із її визначення у межах професійно-компетентісного підходу, у формуванні нових та вдосконаленні сукупності існуючих компетентностей наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників (НПП) як «динамічної комбінації знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність ...» [8] проблема використання потенціалу академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ у творенні та зміцненні людського капіталу у контексті інноваційного розвитку вищої освіти в Україні потребує всебічного поглибленого вивчення.

Аналіз актуальних досліджень. Проблеми мобільності у європейському освітньому контексті розглядали С. Бургер, Б. Вехтер, У. Ланцендорф, Р. Рамблей, У. Тайхлер, І. Ференц та ін. І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, В. З. Грищак, В. В. Грубінко, В. Г. Кремінь, О. В. Співаковський, М. Ф. Степко, В. Д. Шинкарук та ін. висвітлювали загальні проблеми співпраці українських вищих навчальних закладів в межах міжнародної діяльності. А. В. Антонов провів дослідження механізмів державного регулювання процесу активізації академічної мобільності в Україні [1]. І. В. Богачевська та С. І. Здіорук розкрили потенціал академічної мобільності як фактору інтеграції України у світовий науково-освітній простір [9]. Ю. В. Грищук досліджувала проблеми забезпечення розвитку міжнародної академічної мобільності в Україні [5]. Л. Гурч розглядала мобільність студентів та професорсько-викладацького складу як фактор підвищення конкурентоспроможності вищої освіти

України в європейському просторі [6]. Ю. А. Музиченко уточнила зміст організаційних засад функціонування програм академічної мобільності в українських університетах на прикладі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини [12]. М. О. Шевчук, С. Ф. Власов, Л. О. Колісник, Р. М. Безус та М. В. Мосьондз досліджували проблему міжнародної академічної мобільності молодих учених Дніпропетровщини як прояву глобалізаційних процесів у сучасному світі [16]. У той самий час проблему людського капіталу у вищому навчальному закладі розглядали з економічної точки зору Н. І. Верхоглядова, О. А. Грішнова, І. Г. Дежина, Т. В. Харчук [3; 4; 7; 21]. Т. А. Борова розглядала проблему людського капіталу та його формування в системі вищої освіти [2]. О. А. Зубчик з'ясовувала роль вищої освіти як основи формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави [10]. І. Л. Петрова здійснила аналіз кадрового складу наукової сфери та обґрунтувала необхідність розвитку людського капіталу на основі компетентнісного підходу [13]. Н. В. Цимбаленко розглядала питання розробки методичного підходу до оцінки співробітників ВНЗ як основи для визначення заходів щодо розробки стратегічних напрямів управління людським капіталом ВНЗ [22]. Проте проблема реалізації потенціалу академічної мобільності як потужного фактору у зміцненні людського капіталу залишається не до кінця вивченою, чим зумовлюється **актуальність** нашого дослідження.

Мета статті полягає у вивченні концептуальних засад академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ та її потенціалу у творенні та зміцненні людського капіталу у контексті інноваційного розвитку вищої освіти в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення мети та отримання об'єктивної інформації щодо кола питань, які підіймаються у дослідженні, було застосовано проблемно-цільовий, логіко-системний та структурно-функціональний аналіз психолого-педагогічної, соціальної та економічної літератури з питань розвитку професорсько-викладацького складу ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. У сучасному науковому дискурсі поняття мобільності міцно пов'язане з поняттями людського і соціального капіталу. Під людським капіталом традиційно розуміють сукупність компетенцій, знань, соціальних і особистих якостей, які з економічного погляду розглядаються як здатність до продуктивної праці [17, 3]. Цікавою, на наш погляд, видається позитивна динаміка частки людського капіталу у структурі національного багатства. Так, експертами на основі експериментальних оцінок найважливіших компонентів національного багатства за новаторською методикою Всесвітнього банку у 92 країнах, об'єднаних у 12 регіональних груп, було встановлено, що в національному багатстві світового співтовариства людський капітал становить 64 % (а у високорозвинених

країнах – до 80 % [17, 3; 11, 18]), тоді як природний капітал – 20 %, а фізичний (відтворюваний) – лише 16 % [17, 3]. Таким чином, науковцями відмічається заміщення фізичного капіталу людським, що супроводжується здебільшого державним інвестуванням до людського капіталу на рівні 70% всіх інвестицій, а до фізичного – біля 30 % [11, 18]. Вважаємо такі тенденції інвестування цілком обґрунтованими, оскільки неодноразово наголошувалася роль людського капіталу як головного продуктивного чиннику у створенні новітніх технологій, розвитку виробництва, підвищенні їх ефективності, розвитку науки, культури, охорони здоров'я, безпеки, соціальної сфери, що з рештою може надати вирішальну перевагу в технологічному й інтелектуальному розвитку, а також у підвищенні якості життя населення [17, 3].

Продуктивність мобільності як фактору зміцнення людського капіталу через формування нових та вдосконалення сукупності існуючих професійних компетентностей, оновлення та розширення професійних знань, розвиток соціальних і особистих якостей кадрів не викликає сумнівів. Так, І. Г. Дежина, виконуючи грантове дослідження «Взаємодія науки і бізнесу: підвищення якості кадрів через внутрішню мобільність», обґрунтувала ефективність мобільності з точки зору трансферу знань, підвищення кваліфікації кадрів, росту іновативності економіки [7, 30].

Таким чином, необхідність розвитку мобільності визнається економічно обґрунтованою, а її роль у зміцненні людського капіталу – доведеною. Проте, необхідність підвищення академічної мобільності членів освітнього процесу обумовлюється не лише міркуваннями економічного характеру.

У Програмі розвитку ООН сформульовано концепцію сталого розвитку людини, у відповідності до якої необхідно перейти від теорії факторів економічного росту до теорії сталого людського розвитку [11, 18]. Нагадаємо, що сутність вищезгаданої теорії полягає в гармонізації економічного зростання, людського та екологічного розвитку у такий спосіб, при якому у довгостроковій перспективі зберігається якість життя людей, підтримується стан навколишнього середовища й відбувається соціальний прогрес, який визнає потреби кожної людини. Очевидно, ідея академічної мобільності цілком відповідає задекларованим у Програмі розвитку ООН цілям, оскільки реалізує прагнення особистості до безперервного саморозвитку й постійного професійного зросту з урахуванням особистісного потенціалу, ціннісної й професійної спрямованості особистості. Поряд з цим, реалізація ідеї академічної мобільності, у тому числі і мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ, є спрямованою на виконання закріплених Конституцією України принципів найвищої соціальної цінності людини та відповідальності держави перед людиною (ст. 3) і реалізації права особистості на вільний розвиток (ст. 23). Відмітимо, що на підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та

інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях орієнтує функціонування системи вищої освіти Закон України «Про вищу освіту» [8]. Таким чином, визнається суспільна і державна цінність особистісної кваліфікації особистості як її капіталу.

Оскільки економічний і соціальний розвиток країни, її національна безпека стають залежними від кваліфікації й освіченості кожної людини, зростає пріоритетність сфери освіти, як такої, що продукує людський ресурс, як зазначає С. Сисоєва [20, 46]. З огляду на це вважаємо необхідним зупинитися на особливостях людського капіталу в освітній сфері, а зокрема у сфері вищої освіти.

Людський капітал та ринкова або ринково-подібна діяльність ВНЗ як закладу, так і його співробітників – викладачів і науковців – із залучення зовнішніх грошових коштів становлять економічну сутність академічного капіталізму, університетського (академічного) підприємництва та інноваційної діяльності у системі вищої освіти, як зазначає О.О. Романовський [15]. Він стверджує, що в умовах нового етапу розвитку світової економіки і створення інформаційного суспільства людський інтелектуальний капітал стає головною силою економічного розвитку, а людським капіталом ВНЗ є професорсько-викладацький (академічний) персонал [15]. Вважаємо необхідним уточнити, що згідно Закону України «Про вищу освіту» виділено чотири категорії учасників освітнього процесу у ВНЗ [8]. Відповідно, доцільним виявляється такий підхід, за якого людським капіталом ВНЗ виступають наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники (НПП); здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються у ВНЗ; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах; інші працівники ВНЗ.

Вважаємо необхідним зупинитися на питанні розвитку професорсько-викладацького персоналу ВНЗ як складової його людського капіталу.

На національному законодавчому рівні регулювання процесів, пов'язаних зі зміцненням людського капіталу ВНЗ регулюються Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ, затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24 січня 2013 р. за №48 [18] та Положенням про порядок реалізації права на академічну мобільність, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 12 серпня 2015 р. за №579 [19]. Форми академічної мобільності є орієнтованими на учасників освітнього процесу у ВНЗ. Так, здобувачі освітнього ступеню молодшого бакалавра, магістра та доктора філософії у вітчизняних вищих навчальних закладах можуть реалізовувати право на академічну мобільність у формі навчання за програмами академічної мобільності, мовного або наукового стажування [19]. Формами

академічної мобільності для осіб, що здобувають наукову ступінь доктора наук, науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників та інших учасників освітнього процесу, є участь у спільних проектах, викладання, наукове дослідження, наукове стажування та підвищення кваліфікації [19]. У свою чергу стажування / навчання НПП з метою вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення і розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності здійснюється за такими видами: довгострокове та короткострокове підвищення кваліфікації (семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо) за денною, вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання [18].

Важливим є питання оцінки ефективності заходів ВНЗ зі зміцнення власного людського капіталу. Н. В. Цимбаленко було виділено низку показників оцінювання розвитку НПП: частка витрат на професійне навчання НПП в загальній сумі операційних витрат; середня кількість заходів за підвищення кваліфікації на одного співробітника; час, витрачений в середньому на підвищення кваліфікації одним співробітником; коефіцієнт плинності висококваліфікованих співробітників; частка співробітників, які пройшли підвищення кваліфікації, у тому числі закордоном; частка НПП, які освоїли нові дисципліни (професії), у тому числі закордоном; середня періодичність підвищення кваліфікації; середній обсяг витрат на розвиток одного співробітника; кількість новаторських ідей пропозицій (у тому числі реалізованих) в розрахунку на одного співробітника; частка витрат на культурно-побутове обслуговування співробітників в загальній сумі операційних витрат; витрати на створення бібліотечного фонду ВНЗ; витрати на екскурсійне (театральне) обслуговування співробітників [22, 53]. Вважаємо необхідним відмітити дві принципові речі. По-перше, у виділених Н. В. Цимбаленко показниках оцінювання розвитку НПП чітко простежується роль академічної мобільності як можливості НПП навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому вищому навчальному закладі (науковій установі) на території України чи поза її межами у зміцненні людського капіталу ВНЗ. По-друге, виділені Н. В. Цимбаленко показники свідчать про те, що в основі розвитку НПП як людського капіталу ВНЗ – доцільні капіталовкладення в здібності та здатності працівників до виконання кваліфікованої праці. Відмітимо, що існують такі погляди на людський капітал, за яких він трактується саме як витрати на освіту, здобуття професійних навичок, охорону здоров'я, професійну та географічну мобільність (Беккер Г.). Постає питання ефективності капіталовкладень у НПП.

Попри те, що інвестиції до людського капіталу вважаються одними з найбільш вигідних у суспільно-господарській системі, існують дослідження, що показують певні ризики таких інвестицій. Так, дослідники виокремлюють

фіктивні (Брінцева О. Г., Грішнова О. А., Колядін О. П., Ревтюк Є. А.), негативні (Корчагін О. Ю.), деструктивні непродуктивні форми людського капіталу [4; 14]. На основі аналізу розвідок, що стосуються непродуктивних форм людського капіталу, нами було узагальнено такі його ознаки для НПП: нездатність чи неготовність НПП розвиватися (так звана академічна немобільність), обумовлена чинниками об'єктивного та суб'єктивного планів; відсутність позитивного ефекту професійного навчання / підвищення кваліфікації НПП через незабезпеченість сертифікатів, дипломів чи інших документів про професійну кваліфікацію / післядипломну освіту відповідними знаннями та навичками; небажання, неготовність чи відсутність можливостей НПП використовувати набуті або вдосконалені знання, вміння і практичні навички, способи мислення, професійні, світоглядні та громадянські якості, морально-етичні цінності для успішного здійснення професійної та подальшої навчальної діяльності у зв'язку з особистими мотивами або неготовністю ВНЗ надати можливості їх використання через організаційні, управлінські, технологічні чи інші перепони.

Вважаємо необхідним навести можливі фактори фіктивізації людського капіталу у вітчизняній освіті та професійній підготовці НПП, виділені нами на основі аналізу чинників фіктивізації, на які вказують О. Г. Брінцева та О. А. Грішнова [4, 98]:

- 1) зниження якості освітніх послуг, що створює передумови для отримання кваліфікацій, не підтверджених реальними знаннями;
- 2) державні та приватні витрати на фінансування ВНЗ, які не надають якісні, конкурентоспроможні освітні послуги;
- 3) низький рівень заробітної плати в сфері освіти;
- 4) низький рівень соціальної відповідальності НПП;
- 5) інвестиції у фіктивні дослідження, які майже не можливо застосувати на практиці тощо.

Дослідження факторів, що впливають на ступінь зовнішньої академічної мобільності НПП у європейському освітньому контексті, а отже, на наш погляд, і деструктивно впливають на людський капітал ВНЗ, показали, що перепонами академічної мобільності професорсько-викладацького та адміністративного персоналу вищої школи станом на 2012 виступали три групи чинників, а саме: недостатнє знання мови (так званий мовний бар'єр), правові питання та особиста життєва ситуація [23, 171], у 2015 таких груп чинників було виділено дві – мовний бар'єр та перепони фінансового характеру [24, 264]. Зазначається, що труднощі правового характеру виникають часто через недостатню кооперацію на Європейському рівні або через наявність проблем у реальному житті попри існуючу правову основу. Це стосується, в перу чергу, відмінностей у системах соціального забезпечення. Крім того, правові питання стосуються проблеми подвійного оподаткування у певних країнах, поряд з імміграційними обмеженнями та

труднощами отриманні візи. До третьої групи чинників особистого характеру та сімейних обставин дослідниками віднесено недостатність підтримуючих послуг для партнера та дітей або відрив від них у випадках, коли вони не супроводжують партнера та/або одного з батьків під час мобільності. На додаток до цього відзначається недостатність мотивації та чіткого шляху кар'єрного розвитку, а також важке навантаження у рідному навчальному закладі. Не менш важливими виявилися також недостатні можливості фінансування та нестача інформації. Дослідники припускають, що наступні заходи, щодо усунення перепон мобільності професорсько-викладацького та адміністративного складу ВНЗ можуть виявитися ефективними: забезпечення фінансування, інформаційне забезпечення, створення робочих умов, покращення імміграційної політики та запровадження мовних курсів [23,172]. Вважаємо, що проблема заохочення НПП до академічної мобільності потребує комплексного вирішення.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.

Узагальнюючи результати дослідження, хочемо зазначити, що поняття мобільності є міцно пов'язаним з поняттями людського капіталу. Ефективність мобільності є обґрунтованою з точки зору трансферу знань, підвищення кваліфікації кадрів, росту іновативності економіки, а академічна мобільність може правомірно розглядатися як потужний фактор розвитку професорсько-викладацького персоналу ВНЗ як складової його людського капіталу. Основними формами академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ є участь у спільних проектах, викладання, наукове дослідження, наукове стажування та підвищення кваліфікації і може відбуватися на основі двох видів навчання НПП – довгострокового та короткострокового підвищення кваліфікації. Доцільність капіталовкладення в здібності та здатності до виконання кваліфікованої праці НПП не викликає сумніву, проте воно не позбавлене ризиків через існування низки факторів фіктивізації людського капіталу. До факторів, що впливають на ступінь зовнішньої академічної мобільності НПП і деструктивно впливають на людський капітал ВНЗ, відносять недостатнє знання мови, правові питання, особисті життєві ситуації та брак фінансів. Існує потреба заохочення НПП до академічної мобільності, яка потребує комплексного вирішення.

Отже, нами було розглянуто концептуальні засади академічної мобільності професорсько-викладацького складу ВНЗ та її потенціал у творенні та зміцненні людського капіталу у контексті інноваційного розвитку вищої освіти в Україні, що дає нам підстави вважати мету статті досягнутою.

Подальшим завданням вважаємо дослідження особливостей мотивації до академічної мобільності у різних учасників освітнього процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонов А. В. Державне регулювання процесу активізації академічної мобільності [Електронний ресурс] / А. В. Антонов // Вісник Національного університету цивільного захисту України. – 2015. – № 2. – С. 50 – 60. – Режим доступу :

<http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol3/010.pdf>

2. Борова Т. А. Людський капітал та його формування в системі вищої освіти / Т. А. Борова // Педагогіка психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2011. – № 8. – С. 19–22.

3. Грішнова О. А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.

4. Грішнова О. А. Фіктивний людський капітал : сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Demography and Social Economy. – 2015. – № 1 (23). – С. 90–101.

5. Грищук Ю. В. Міжнародна академічна мобільність в Україні : проблеми та перспективи / Ю. В. Грищук // Освітнологічний дискурс. – 2014. – № 2 (6). – С. 33–40.

6. Гурч Л. Мобільність студентів та професорсько-викладацького складу як фактор підвищення конкурентоспроможності вищої освіти України в європейському просторі [Електронний ресурс] / Л. Гурч // Персонал. – 2015. – № 7. – С. 80–85. – Режим доступу :

<http://personal.in.ua/article.php?ida=53>

7. Дежина И. Г. Межсекторальная мобильность научных кадров – мировые тенденции и особенности России [Електронний ресурс] / И. Г. Дежина // Public Administration Issues. – 2014. – № 3. – С. 30 – 48. – Режим доступу :

<https://www.hse.ru/data//2014/09/22/1315717575/%D0%94%D0%B5%D0%B6%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>

8. Закон України «Про вищу освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 76-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 6, ст.40 222-VIII від 02.03.2015, ВВР, 2015, № 23, ст.158, № 319-VIII від 09.04.2015, ВВР, 2015, № 25, ст.192, № 367-VIII від 23.04.2015, ВВР, 2015, № 28, ст.244, № 415-VIII від 14.05.2015, ВВР, 2015, № 28, ст.252, № 425-VIII від 14.05.2015, ВВР, 2015, № 30, ст.271, № 498-VIII від 02.06.2015, ВВР, 2015, № 31, ст.294, № 766-VIII від 10.11.2015, ВВР, 2015, № 52, ст.482, № 848-VIII від 26.11.2015, ВВР, 2016, № 3, ст.25, № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50, № 1017-VIII від 18.02.2016, ВВР, 2016, № 13, ст.145} [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

9. Здіорук С. І. Академічна мобільність як фактор інтеграції України у світовий науково-освітній простір. Аналітична записка [Електронний ресурс] / С. І. Здіорук, І. В. Богачевська. – Режим доступу :

<http://www.niss.gov.ua/articles/1421/>

10. Зубчик О. А. Якісна вища освіта : формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави / О. А. Зубчик // ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – 2014. – № 1 (1). – С. 25–28.

11. Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне [Електронний ресурс] / С. А. Курганский // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 6. – С. 15–22. – Режим доступу :

<http://cyberleninka.ru/article/n/struktura-chelovecheskogo-kapitala-i-ego-otsenka-na-makrourovne>

12. Музиченко Ю. А. Організаційні засади функціонування програм академічної мобільності в українських університетах (на прикладі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини) / Ю. А. Музиченко // Порівняльно-педагогічні студії. – 2009. – № 2. – С. 91–98.

13. Петрова І. Л. Актуальні проблеми розвитку людського капіталу України [Текст] / Ірина Леонідівна Петрова // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том. 13. – С. 106–113. – ISSN 1993-0259.
14. Ревтюк Є. А. Щодо уточнення форм використання людського капіталу в діяльності суспільно-господарських систем [Електронний ресурс] / Є. А. Ревтюк // Экономика Крыма. – 2013. – № 1 (42). – С. 148–151. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/econkr_2013_1_31
15. Романовський О. О. Визначення сутності «академічного капіталізму», «університетського (академічного) підприємництва» та інновацій економічно-ринкового типу в системі вищої освіти як економічних категорій [Електронний ресурс] / О. О. Романовський. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2376>
16. Міжнародна академічна мобільність молодих учених Дніпропетровщини як прояв глобалізаційних процесів у сучасному світі : монографія / М. О. Шевчук, С. Ф. Власов, Л. О. Колісник, Р. М. Безус, М. В. Мосьондз ; М-во освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – 42 с.
17. Освіта й наука в інноваційному розвитку сучасної Європи : зб. наук.-експерт. матеріалів / за заг. ред. С. І. Здіорука. – К. : НІСД, 2014. – 124 с. – (Сер. «Гуманітарний розвиток», вип. 2).
18. Про затвердження Положення Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Текст]: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.01.2013 №48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>
19. Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність [Текст]: Постанова Кабінету міністрів України від 12.08.2015 № 579 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=248409199>
20. Сисоєва С. Освітні реформи : освітологічний контекст / Світлана Сисоєва // Актуальні проблеми розвитку вищої освіти. – 2013. – № 3. – С. 44–69.
21. Харчук Т. В. Управління розвитком людського капіталу в організаціях системи вищої освіти : дис. ... канд. економ. наук: 08.06.01. / Т. В. Харчук. – К. : Європейський ун-т., 2005. – 184 с.
22. Цимбаленко Н. В. Комплексна оцінка людського капіталу у ВНЗ [Електронний ресурс] / Наталія Володимирівна Цимбаленко // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 17. – С 52–56. – Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/17_2015/11.pdf
23. The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report. European Commission [Electronic recourse]/ EACEA. / Eurydice. – Brussels : Eurydice, 2012. – 220 p. – Available at : <http://www.ehea.info/uploads/%281%29/bologna%20process%20implementation%20report.pdf>
24. The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report. European Commission [Electronic recourse] / EACEA. / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. – 304 p. – Available at : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf

РЕЗЮМЕ

Шевцова Н. Потенциал академической мобильности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений как фактор укрепления человеческого капитала в контексте инновационного развития высшего образования в Украине.

Целью статьи является изучение концептуальных принципов академической мобильности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и ее потенциала в создании и укреплении человеческого капитала в контексте инновационного развития высшего образования в Украине. Рассмотрена связь понятия мобильности и человеческого капитала. Показана экономическая обоснованность мобильности. Отображена значимость академической мобильности с учетом правовых документов национального и наднационального уровня. Уточнено понятие человеческий капитал высших учебных заведений и рассмотрен вопрос развития профессорско-преподавательского персонала высших учебных заведений как составляющей его человеческого капитала. Обобщены формы академической мобильности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и виды обучения научно-педагогических работников. Рассмотрена проблема оценки эффективности мероприятий высших учебных заведений по укреплению собственного человеческого капитала. Приведены основные факторы мобильности и академической немобильности.

Ключевые слова: академическая мобильность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, высшее образование, человеческий капитал

SUMMARY

Shevtsova N. The potential of academic mobility of the teaching staff of higher education institutions as a factor of strengthening the human capital in the context of innovative development of higher education in Ukraine.

The aim of the article is to study the potential of academic mobility of the teaching staff of higher education institutions as a factor of strengthening the human capital in the context of innovative development of higher education in Ukraine. Academic staff mobility of higher education institutions is viewed as a factor of integration of Ukraine into the European Higher Education Area and into the European Research Area as well and is regarded as a necessary prerequisite of its completing.

According to the professional competence approach academic mobility is an individual educational path of subjects within educational process, built according to their personality potential, values and professional orientation, aspiring to continuous self-development and permanent professional growth.

The concept of mobility is firmly related to the concept of human capital. Efficiency of mobility is proved to be reasonable from the point of view of knowledge transfer, continuing education of the staff at higher education institutions, development of innovations in economy, and academic mobility can be examined as a powerful factor of the development of the teaching staff as an academic human capital of higher education institutions.

The basic forms of academic mobility of the teaching staff of higher education institutions are participation in common projects, teaching, scientific research, scientific internship and continuing education and it can take place on the basis of two types of the teaching staff training: long-term and short-term training.

Expediency of investments in professional skills and abilities of the academic staff does not raise doubts; however there exist risks due to the factors, which lead to fictitious human capital. There exist a group of categories of obstacles preventing the teaching staff from being

mobile, namely language knowledge, legal issues, administrative burden, personal situation, lack of funding and lack of motivation among personnel which influences the human capital of higher education institutions in a destructive way. Measures to remove obstacles to the teaching staff mobility should be considered. Encouragement and rewards for academic mobility of teaching and research staff should be regarded to optimize the mobility flows.

Key words: *academic staff mobility, human capital of higher education institutions, higher education, human capital.*